



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Estrés laboral y agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de  
Jesús María, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**

GARCÍA VARGAS Ana Claudia

**ASESOR:**

Dr. CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

VIOLENCIA

LIMA – PERÚ

2017

Página del jurado

Dra. Patricia del pilar Díaz Gamarra

PRESIDENTE

Mg. Cesar Raúl Manrique Tapia

SECRETARIO

Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz

VOCAL



## *Dedicatoria*

*Agradecimiento profundo a mi familia,  
por su dedicación, esmero y por ser  
una gran ayuda en mi formación  
académica*

### **Agradecimiento**

*Agradezco a dios por darme la fuerza en los momentos más difíciles y no dejarme perder la fe frente a las adversidades que llevo este camino en mi carrera profesional. A mi asesor de desarrollo de tesis que con paciencia, buen humor y mucho esfuerzo me apoyo y encamino a la realización de esta investigación. a. los profesores de la Universidad César Vallejo, por compartir su sabiduría y orientarnos para ser cada día mejores profesionales*

### Declaración de autenticidad

Yo Ana Claudia García Vargas Con DNI N° 46537527, con la tesis titulada “Estrés laboral y agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017”, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela académico profesional de psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 25 de septiembre del 2017

---

Ana Claudia Garcia Vargas

DNI 46537527

## **Presentación**

### **Señores miembros del jurado:**

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Estrés laboral y agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación que existe entre la variable 1: Estrés Laboral; 2: Agresividad.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describe la realidad problemática, los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo comprende la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Autor:

GARCÍA VARGAS, Ana Claudia



## Índice

Página del jurado.....	ii
PÁGINAS.....	iv
<i>Dedicatoria</i> .....	iv
<i>Agradecimiento</i> .....	v
Declaración de autenticidad .....	vi
Presentación.....	viii
Índice .....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCION.....	14
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	19
1.4. Formulación del problema .....	29
1.5. Justificación del estudio .....	29
1.6. Hipótesis.....	30
1.7. Objetivos.....	30
2.1. Diseño de investigación .....	32
2.2. Variables, Operacionalización.....	32
2.3. Población y muestra .....	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	34
2.5. Métodos de análisis de datos.....	36
2.6. Aspectos éticos .....	36
III. RESULTADOS .....	38
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES .....	48
VI. RECOMENDACIONES .....	49
VII. REFERENCIAS.....	50
ANEXOS .....	55

## Índice de tablas

N°	Título de tabla	Pág.
1	Peligros relacionados con el Estrés según características del trabajo	21
2	Niveles de estrés en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017	35
3	Niveles de las dimensiones de estrés laboral en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017.	35
4	Niveles de estrés en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017, según sexo.	36
5	<i>Niveles de Agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María. (n=150).</i>	36
6	<i>Niveles de las dimensiones de agresividad expresadas en: agresividad física, agresividad verbal, ira y hostilidad, en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017</i>	37
7	<i>Niveles de agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017, según sexo</i>	38
8	<i>Pruebas de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para las variables Estrés laboral y Agresividad.</i>	38
9	<i>Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el estrés laboral y la agresividad en el personal personales militar de un hospital de Jesús María, 2017 (n=150).</i>	39
10	<i>Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el estrés laboral y las dimensiones de la agresividad en el personal personales militar de un hospital de Jesús María, 2017 (n=150).</i>	39
11	<i>Validez basadas en el contenido, por medio de criterio de jueces, del Cuestionario escala de estrés laboral de la OIT - OMS</i>	56
12	<i>Coeficientes de confiabilidad de la escala de estrés laboral OIT-OMS</i>	57
13	<i>Validez basada en el contenido, por medio de criterio de jueces, del Cuestionario de agresividad de Buss y Perry</i>	58
14	<i>Coeficientes de confiabilidad del Cuestionario de agresividad de Buss y Perry</i>	59
15	<i>Baremos del Cuestionario de la escala de estrés laboral OIT- OMS</i>	59
16	<i>Baremos del Cuestionario de agresividad de Buss y Perry</i>	60

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y la agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María en el año 2017. La muestra estuvo conformada por 150 trabajadores, divididos entre personal administrativo y asistencial, de ambos sexos. Para recoger los datos se usaron los siguientes instrumentos: La escala de estrés laboral de la OIT – OMS, adaptada al contexto peruano por Suarez en el año 2012, por otra parte, se usó el cuestionario de agresividad de Buss y Perry adaptado al contexto peruano por Matalinares, Matalinares Yaringaño, Uceda, Fernández, Huari, Campos y Villavicencio, en el año 2012. En relación al diseño de investigación, se tuvo en cuenta el no experimental de corte transversal, asimismo, en cuanto al tipo, éste se enmarcó dentro del correlacional. Los principales resultados encontrados evidencian que existe entre el estrés laboral y la agresividad una relación estadísticamente significativa (.000) y proporcionalmente directa (.522\*\*) en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María en el año 2017. Asimismo, se encontraron altos niveles de agresividad, y niveles medios (moderados) de estrés laboral en la mayoría de los participantes.

**Palabras clave:** Estrés laboral, agresividad, personal militar, hospital.

## **ABSTRACT**

Research general objective was to determine the relationship between occupational stress and aggression in the military personnel of a hospital in the District of Jesús Maria in 2017. The sample was composed of 150 workers, divided between care, and administrative staff of both sexes. The following instruments were used to collect data: the scale of work-related stress of the ILO - who, adapted to the Peruvian context by Suarez in the year 2012, on the other hand, used the questionnaire of aggressiveness of Buss and Perry adapted to the Peruvian context Matalinares, Matalinares Yaringaño, Uceda, Fernandez, Huari, fields and Villavicencio, in 2012. In relation to the design of research, taking into account the experimental non-cross section, also in terms of the type, this held within the correlation. The main results found shows that there is a statistically significant relationship between work stress and aggression ( $.000$ ) and proportionally direct ( $.522^*$ ) in military personnel of a hospital in the District of Jesús Maria in 2017. Asimismo year, high levels of aggressiveness, and media (moderate) levels of stress in the majority of the participants.

Key words: Work-related stress, aggressiveness. military personnel, hospital



## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Realidad problemática**

El ritmo de vida acelerado, los grandes avances de la ciencia y la tecnología en pleno siglo XXI, han generado cambios significativos en el estilo de vida de las personas, a tal punto que, en algunos o varios momentos de sus vidas, debido a las presiones ejercidas por el propio medio en el que se desenvuelven, y fundamentalmente en el medio laboral, llegan a padecer de las diferentes manifestaciones del estrés.

El estrés laboral, tiene consideraciones epidemiológicas importantes y deben ser tomadas en cuenta, debido a las consecuencias que se generan a partir de dicha problemática. A nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2005), estimó que entre el 5% y 10% de los trabajadores en los países desarrollados padecen de estrés laboral, mientras que en los países industrializados la cifra se ve incrementada a 20% y 50% de trabajadores afectados.

En América Latina, las estadísticas relacionadas a la variable estrés laboral, se visualizan de forma ascendente año tras año. De acuerdo a la OMS (2005), Argentina es uno de los países más perjudicados, ya que el 65% de trabajadores admitieron sufrir de estrés laboral.

El ámbito nacional, no es ajeno a esta problemática, según el Diario Perú 21 (2009), en una encuesta realizada a cuatro mil trabajadores, el 78% de los mismos refirió haber sufrido de estrés laboral alguna vez en su vida, esto debido al exceso de trabajo, a las exigencias en las reuniones y obligaciones, al desfavorable clima laboral y a la falta de reconocimiento al desempeño; y de estos cuatro mil trabajadores, solo el 32% logró afrontar dicha situación.

Este aumento progresivo de estrés laboral, representa un tema de considerable interés, puesto que, no es considerado -el estrés laboral- como una problemática aislada, sino que, anudada a esta variable, se encuentran una serie de desencadenantes que perjudican la salud mental, así como la alteración conductual y la calidad de vida del trabajador.

Contextualizando lo mencionado anteriormente a la población estudiada, se puede afirmar que, dentro de un centro hospitalario, estos cuadros de estrés laboral se ven intensificados, debido al constante contacto directo y/o indirecto con personas vulnerables debido a las diferentes enfermedades que puedan padecer. El personal militar administrativo, así como el asistencial, se encuentran en constante estrés laboral, ya que enfrentan una serie de eventos que generan una gran intensidad emocional y carga psicosocial, ya que asumen la responsabilidad de preservar y garantizar la salud de las personas, sumado a ello, los horarios, las rotaciones, las condiciones laborales agudizan más esta problemática (OMS, 2005).

La Health Education Authority (2010), clasifica a la medicina como la quinta profesión más estresante, debido a la responsabilidad por la vida de las personas y la proximidad al sufrimiento, sumado a la presencia de factores estresantes propios del ambiente físico, trabajo y organización. Procesos concretos como la “fatiga por compasión”, o estrés intermitente dentro de la labor de auxilio médico, generan un desgaste en el profesional, tanto en su eficiencia como en su común actuar. Esto puede desencadenar en gran medida que los profesionales de salud terminen “quemados”, término asociado al síndrome de Burnout.

En el marco de las consecuencias del estrés laboral, se tiene como posible indicador a la agresividad, que, a mediados del siglo XX, se ha vuelto un grave problema de salud pública.

En palabras de Cano (2002), el estrés laboral provoca una serie de variaciones en el comportamiento, tales como la agresión hacia los demás, hacia los objetos, y hacia sí mismo; creciente irritabilidad, así como gritos, agresiones verbales y/o físicas.

El contexto hospitalario, es entonces un recinto que no solo acoge a las personas, sino también a todo lo que forma parte de ella (pensamientos, emociones); es un lugar de gran actividad, y que trae consigo, una estrecha sinergia entre el personal que labora en el hospital, los pacientes, y los familiares de los mismos, dando lugar a una elevada prevalencia de agresividad producto

de un intercambio comunicacional que muchas veces no es satisfactorio (Grandini, Paulini, Marcos, Jorge, Fernández, 2006).

El estrés laboral, y la agresividad en los establecimientos de salud, constituyen un fenómeno que ha ido aumentando considerablemente, en ese sentido, se ejecutó la presente investigación, que tuvo como finalidad determinar cuán significativa es la relación entre las variables estrés laboral y agresividad.

## **1.2. Trabajos previos**

### **• A nivel internacional**

Álvarez (2015) realizó una investigación con la finalidad de determinar la relación entre las variables estrés laboral y el desempeño del trabajador administrativo de un Hospital de Venezuela. Esta investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental correlacional. La muestra estuvo establecida por 41 trabajadores administrativos. En cuanto a los instrumentos a aplicar se empleó la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, y la Evaluación de Desempeño de la Institución. Los resultados dieron a conocer que existe una incidencia directa entre el estrés laboral y el desempeño condicionado ( $r=.773$ ).

Cuya (2013), realizó una investigación titulada “Estrés laboral en médicos del Hospital de Morelos, México”. Tuvo como objetivo describir los niveles de estrés laboral, en una muestra de 80 médicos, utilizando para ello la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en su versión traducida y validada. Se identificó que existe un 48% de médicos que afirmaron padecer un nivel medio de estrés laboral, frente al 12/% que se encuentra en niveles altos de estrés laboral.

Díaz y Radler (2013), investigaron la agresividad en trabajadores sanitarios., La muestra estuvo conformada por todos los trabajadores del Hospital Municipal de Avellaneda – Argentina. Para identificar los niveles de agresividad, se creó una encuesta de 12 preguntas, con 3 alternativas de respuesta, creada por la Dra. Vanesa Fernández López y adaptada al contexto argentino. Entre los principales resultados se encontró que el 33.3% de los trabajadores evidencia



niveles medios de agresividad, asimismo el sexo femenino evidencia en un 15.38%, al igual que el 17.94% de los del sexo femenino.

Valecillo, Quevedo, Palma, Santos, Montiel, Camejo y Sánchez (2010) estudiaron la relación entre síntomas musculo esqueléticos y estrés laboral dentro del departamento de enfermería de un Hospital Militar en Maracay – Venezuela. Esta investigación se realizó mediante un diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 127 enfermeros(as). Se utilizó como instrumento el Cuestionario Nórdico, así como el The Nursing Stress Scale. Los resultados demostraron un alto índice de síntomas musculo esqueléticos, predominando el dolor de cuello, espalda superior e inferior. La gran parte de los valores referente al estrés laboral se ubicaron en un nivel bajo. Al constituir la relación ambas variables se determinó una correlación significativa entre los síntomas músculo esquelético con estrés laboral e índice de masa corporal.

Bonani (2010) en España, realizó un estudio que tituló “Estrés laboral y Síndrome de Burnout en personal de salud de una unidad de cuidados intensivos” La investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de un centro hospitalario. La población estuvo constituida por 90 médicos y 112 enfermeras, se hizo uso una investigación con el instrumento la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, y el Maslach Burnout Inventory. Se encontró que existe una relación significativa y altamente positiva ( $r=901$ ) entre el estrés laboral y el síndrome de burnout, asimismo, se encontraron relaciones significativas entre las dimensiones del síndrome de burnout y el estrés laboral.

#### ● A nivel Nacional

Fierro (2014), realizó en Lima una investigación titulada “Nivel de estrés laboral en las enfermeras que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional San Bartolomé”, el objetivo de este estudio fue describir el nivel de estrés laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital San Bartolomé. El estudio es de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo

simple y de corte transversal. La población estuvo conformada por 90 enfermeras de las que se determinó una muestra de 50. Se utilizó como instrumento la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Se pudo encontrar que la mayoría del personal de enfermería presentan un nivel de estrés medio 68% con tendencia a alto 19%, que puede traer serias consecuencias el desgaste físico y mental de estos profesionales, que podrían incidir en el deterioro inminente de la salud e influir en la calidad de atención que brindan los profesionales de enfermería a los pacientes y familiares. Respecto al nivel de estrés en la dimensión agotamiento emocional de las enfermeras tiene un nivel medio 43%; al respecto al nivel de estrés en la dimensión realización personal presentan un nivel de estrés medio 68%; y sobre el nivel de estrés en la dimensión despersonalización presenta un nivel de estrés medio 43%.

Ayala (2013), quien tuvo por objetivo describir el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de los servicios críticos del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú. La población estuvo conformada por 93, enfermeras (os) y 39 técnicas (os) en enfermería. La técnica la encuesta y el instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI). Obteniendo como resultados que el 13% tiene un nivel alto, el 68% un medio y un 19% un nivel bajo. En agotamiento emocional, del 100% (39) técnico en enfermería 58% (23) tienen medio, 21% (8) alto y 21% (8) bajo, las enfermeras (os) del 100% (54), 55% (30) medio, 19% (10) alto y 26% (14) bajo. En la despersonalización, el personal técnico 44% (17) tiene medio, 18% (7) alto y 38% (15) bajo, las enfermeras (os) 59% (32) tiene medio, 15% (8) alto y 26% (14) bajo. En realización personal, el técnico en enfermería 46% (18) es medio, 23% (9) bajo y 31% (12) alto y en las enfermeras (os) 61% (33) tienen medio, 17% (9) bajo y 22% (12) alto.

Suarez (2013), realizó en Lima el estudio de investigación “Niveles de estrés laboral en personal de salud de la red II de Carabayllo” cuyo objetivo fue describir los niveles de estrés en dicha población, haciendo uso de la escala de Estrés OIT- OMS. Se concluyó que, el 73% de los evaluados tienen niveles altos de estrés, asimismo un 13.4% de la población afirma que el estrés ha alterado su vida cotidiana. Por último, se conoce que la población femenina en un 60% es quien mayores niveles de estrés ha consignado en dicha evaluación.

Rivero (2010) evaluó la prevalencia del estrés laboral en trabajadores Asistenciales de la Dirección de Salud IV Lima Este. Mediante una investigación descriptivo – transversal, empleando como instrumento la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. La muestra estuvo conformada por 567 trabajadores del grupo asistencial constituido por médicos, obstetricias, enfermeras, odontólogos, técnicos de enfermería, laboratoristas y personal de RX. Eligiendo 76 entidades de salud condescendidas en 9 micro redes de salud y 3 hospitales. Los resultados concluyeron que, el 31.4% manifiesta padecer estrés moderado laboral. Referente al grupo etario, los trabajadores entre 30 a 39 años presentaron mayores casos de estrés laboral (44.5%). En relación al sexo, el género femenino fue el más afectado (79.3%). En cuanto al estado civil, los casados presentaron mayor incidencia de estrés (47%), y con respecto al perfil de los grupos ocupacionales, los trabajadores más vulnerables son los técnicos de enfermería (37.2%), enfermeras (19.5%), obstetras (18.9%).

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Estrés laboral**

Se acostumbra utilizar frecuentemente el término estrés en la vida cotidiana del ciudadano de a pie, y otros términos relacionados, como ansiedad, burnout; pero realmente es complejo, incluso para los estudiosos del comportamiento humano, definir claramente lo que significa, el alcance que tiene y las consecuencias del mismo. De forma simplista cada vez que a una persona le va mal en el ámbito académico, laboral o social, suele inmediatamente asociarlo al estrés. En base a lo expuesto, se pretende definir a la variable, con autores que han sido importantes en cuanto a sus teorías relacionadas con la problemática.

Dentro de las principales definiciones se tiene a las siguientes: Selye (1936), define el estrés, como una respuesta fisiológica, afirmando que, cualquier estímulo sería el causante de algún estresor que afectaría el organismo de manera biológica. Asimismo, menciona que cuando se es partícipe de una situación estresante, automáticamente el cerebro obtiene la información, la

transfiere y la examina por medio de los sentidos vinculados con anécdotas recopiladas de distintas experiencias. En palabras de Lazarus y Folkman (1986), el estrés se muestra vinculado con las interrelaciones efectuadas entre los individuos. Se entiende que el estrés se origina cuando las personas valoran los sucesos dentro del contexto laboral de forma negativa, percibiendo ello como un riesgo que amenaza el bienestar personal. Años después, Robbins (1994) define el término estrés como una respuesta dinámica y activa donde el individuo enfrenta situaciones hostiles, cuyas herramientas de defensas no generen control sobre estos, creando un estado de desequilibrio tanto orgánico como emocional (p.245).

El estrés como una respuesta natural del ser humano, carece de una manifestación unívoca dentro de la conducta de la persona, ya que, al ser de carácter dinámico, es posible identificar distintas fases dentro de su proceso de adaptación, siendo Selye (1936, p.115), quien plantea los siguientes:

- Fase de Alarma: Proceso de liberación hormonal continua. Se caracteriza por la activación del sistema inmune del organismo, esto debido a la necesidad de adaptación y afrontamiento a los estresores. Las hormonas sufren un aumento en su liberación, permitiendo así respuestas comunes como lucha, afronte o huida.
- Fase de Resistencia: Posterior a la liberación hormonal para la adecuación, el organismo llega al límite de sus niveles de reserva, creando una desestabilización en él. Las hormonas tienden a disminuir en dicha etapa, anulando la necesidad de escape o lucha, es en este momento donde el organismo tiende a adaptarse a los estresores.
- Fase de Agotamiento: El organismo en esta fase carece de activación, producto del cese de sus reservas, la regulación hormonal y la adecuación excesiva a los estresores. Las respuestas en esta fase son de carácter fisiológico, mediante enfermedades o problemas inmunológicos.

Linares (2001) explica que el estrés dentro del ambiente laboral, es un conjunto de sucesos y respuestas que se presentan en el trabajador, esto en función a estresores altamente dañinos o por la misma repercusión que se tiene al trabajar, cuyas consecuencias tienden a afectar de manera altamente significativa la salud psíquica del trabajador, así como su rendimiento dentro del ambiente laboral (p.8).

En palabras de Martínez (2004), el estrés laboral es la muestra de un desnivel entre las habilidades del individuo con los requerimientos de su labor, de tal manera que puede ser crónica y ello se evidencia cuando el individuo no puede estabilizarse emocionalmente después de la faceta laboral.

Respecto a la base teórica del estrés, se tiene:

Desde la perspectiva neurológica, Quirce (1977), afirma que, cuando un individuo se encuentra expuesto a un estresor, el cerebro recibe, registra, procesa y transmite una señal a la corteza cerebral (parte más desarrollada del cerebro, que permite el procesamiento intelectual. Una vez registraba la señal en la corteza cerebral, ésta activa el hipotálamo (encargado de la vida emocional), que a su vez pone en movimiento al sistema nervioso autónomo (S.N.A), y al sistema endocrino. El S.N.A es el encargado del control de las actividades del organismo, asimismo, el sistema endocrino es el encargado de liberar hormonas en la sangre, y precisamente durante el estrés esta función se aumenta significativamente. La hormona de mayor relevancia en el proceso del estrés es la adrenalina, la que provoca cambios en el cuerpo, tales como:

- Constriñe las arterias de la piel.
- Dilata los vasos sanguíneos y los músculos.
- Aumenta el ritmo cardíaco.
- Inhibe la función intestinal.
- Dilata las pupilas.

Sobre esta base, cuando existe una amenaza -externa o interna- la persona experimenta una serie de particularidades fisiológicas que preparan el cuerpo para afrontar dicha situación estresante.

Siguiendo con Quirce (1977), generalmente el estrés produce emociones como la ira, tristeza, el miedo, la impotencia, apatía, ansiedad, y especialmente agresividad, y alteraciones considerables con respecto al área cognoscitiva: atención, concentración, memoria, análisis, juicio.

Slipack (1996, p.152), refiere la existencia de dos tipos de estrés laboral, tales como:

- **El tipo episódico**, es aquel que ocurre de manera circunstancial y momentánea, este estrés no se extiende por demasiado tiempo, tiende a desaparecer con facilidad, siempre y cuando desaparezcan los síntomas que lo originaron; a diferencia del tipo crónico, donde se la persona se encuentra sometida a situaciones ambientales que generen demasiados estresores, tales como un lugar inadecuado, sobrecarga laboral, alteración significativa de los ritmos biológicos y toma de decisiones importantes.
- **El estrés crónico**, tiende a presentarse varias veces y con mayor frecuencia en la persona expuesta a diferentes tipos de estresores, por lo cual sus síntomas son más complejos de entender e identificar, éste repercute de manera directa en la salud de la persona, originando diferentes tipos de sintomatologías.

Dentro de las principales causas para el desencadenamiento de un estrés laboral, existen innumerables circunstancias y particularidades que han sido motivo de estudios referentes al estrés laboral, por ser causantes directos. Según Hodgetts y Altman (1981), entre los factores individuales que producen estrés laboral, conocemos las peculiaridades sociodemográficas (sexo, edad, estado civil), condiciones físicas e intelectuales, carácter, temperamento, valores económicos, así como factores familiares, que exponen al trabajador a no ingresar “limpio”, conlleva que el trabajador demuestre conductas asociadas a la tensión influenciado por las actividades cotidianas en su centro de labores,

por ejemplo: No se identifica con su trabajo, objetivos que no se han realizado por presencia de obstáculos, pesadumbre constante por el ámbito de labor, maquiavelismo, alto nivel de exigencia de la carrera y de la familia.

Así mismo Leka, Griffiths y Cox (citado por la OMS, 2004) hacen referencias a los denominados peligros relacionados con el estrés, los cuales se relacionarán con el perfil en el cual se define el trabajo y la manera en la cual se formalizan las entidades, y que a su vez podrían ser perjudiciales para los trabajadores y que puede clasificarse en 9 categorías.

Tabla 1

*Peligros relacionados con el Estrés según características del trabajo*

Factor	Características
Puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tareas monótonas, aburridas y triviales</li> <li>• Falta de variedad</li> <li>• Tareas desagradables</li> <li>• Tareas que producen aversión</li> </ul>
Volumen y ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exceso o escasez de trabajo</li> <li>• Trabajos con plazos muy estrictos</li> <li>• Horarios de trabajo estrictos e inflexibles</li> </ul>
Horario de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornadas de trabajo muy largas o fuera del horario normal</li> <li>• Horarios de trabajo imprevisibles</li> <li>• Sistemas de turnos no concebidos</li> </ul>
Participación y control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de participación en la toma de decisiones</li> <li>• Falta de control (por ejemplo, sobre los métodos de trabajo, el ritmo de trabajo, el horario laboral y el entorno)</li> <li>• Perspectivas profesionales, estatus y salario</li> <li>• Inseguridad laboral</li> </ul>
Contexto laboral:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de perspectivas de promoción profesional</li> <li>• Promoción excesiva o insuficiente</li> <li>• Actividad poco valorada socialmente</li> <li>• Remuneración por trabajo a destajo</li> <li>• Sistemas de evaluación del rendimiento injusto o poco claros</li> <li>• Exceso o carencia de capacidades para el puesto</li> <li>• Papel indefinido</li> </ul>
Papel en la entidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto</li> <li>• Tener a cargo a otras personas</li> <li>• Atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas</li> <li>• Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo</li> </ul>
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Malas relaciones con los compañeros</li> <li>• Intimidación, acoso y violencia</li> <li>• Trabajo aislado o en solitario</li> <li>• Ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas y quejas.</li> </ul>
Cultura institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mala comunicación</li> <li>• Liderazgo inadecuado</li> <li>• Falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad</li> <li>• Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar</li> </ul>
Relación entre la vida familiar y la vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares</li> <li>• Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales</li> </ul>

Fuente: Organización mundial de la salud, 2004



Las consecuencias del estrés laboral resultan ser innumerables y basándose en lo referido por López y Macaya (2000) se mencionan las siguientes enfermedades:

- Cardiovasculares: cardiopatía isquémica, hipertensión arterial, arritmias, etc.
- Diabetes mellitus
- Digestivas: úlcera, enfermedad inflamatoria intestinal, colon irritable, etc.
- Ginecológicas: disfunción eréctil, amenorrea, anorgasmia, etc.
- Dermatología: reacciones alérgicas, dermatitis.
- Trastornos nutricionales: bulimia, anorexia, etc.
- Neurología: cefaleas tensionales, insomnio.
- Osteomusculares: contracturas, artralgias, fibromialgia.
- Autoinmunes
- Emocionales: depresión, ansiedad, delirios, etc.

Por otro lado, el estrés laboral también puede generar consecuencias psicológicas, las cuales son afirmadas por Morán (2005) quien menciona la presencia de tres desordenes psicológicos que deberían ser tomados con la debida importancia:

- La afectividad negativa; vinculada con el concepto negativo que se tiene de uno mismo, del resto y de acontecimientos en todo aspecto.
- La depresión; definida como un trastorno del ánimo, el cual se superará mediante la capacidad de resistencia y recursos activos.
- Trastorno de ansiedad; referido a las conductas de evasión ante la situación de estrés, el cual se da a conocer tras comportamientos impulsivos, incomodidades, desesperación y entre otras conductas perjudiciales.

En cuanto a las consecuencias del estrés laboral referente al ambiente de trabajo, Fernández (2010) manifiesta que estas pueden reflejarse mediante la baja productividad, el creciente absentismo y postulaciones de nuevos trabajos, el cual hace referencia a la carencia de seguridad, generada por el sistema de trabajo desfavorable, inadecuada distribución interna, falta de comunicación y aislamiento. Sumándose la ausencia del compañerismo, inapropiada infraestructura, acrecimiento de reclamos y entre otros factores que, a su vez traerán consigo un inadecuado clima laboral.

### **1.3.2. Agresividad**

La agresividad es una respuesta del ser humano evidentemente expuesta en diversos momentos de la historia (Myers, 2005 pp.381 – 382). Es debido a las constantes investigaciones y resultados significativos, que se convirtió en un constructo que ha llamado la atención de distintos enfoques y concepciones de la psicología humana, empero, el paradigma que regirá las definiciones aquí presentadas, girarán en torno al enfoque de Arnold Buss y otros autores que manifiestan postulados teóricamente similares, aunque para aludir a la etiología, se valdrá de teorías que pretendan dar cuenta del origen del comportamiento que se pretende estudiar.

Buss (1986) afirma que la agresividad es un modo de responder que suministra daño a otro individuo y Matalinares et al. (2012), complementan mencionando que la fase agresiva se estructura a partir de la conformación de esquemas cognitivos, emociones e inclinación del comportamiento, que se desencadenan a partir de un estímulo idóneo para causar un modo de responder agresivo, no obstante, dicho estímulo no es necesariamente causante, puesto que la fase agresiva puede desencadenarse por otros factores, que son de índole más subjetivos (p. 148).

Para Laplanche y Pontalis (1996) agresividad es una tendencia o varias de ellas que se renuevan en comportamientos reales o de orden del fantasma, con el fin de causar daño a otro. Además, dicha agresión puede adoptar modos diferentes de manifestarse (p. 13).

Desde una línea enmarcada por la psicología social, Bandura (1997), concibe a la agresión como un comportamiento aprendido, no sólo por vivenciar los beneficios que da en un determinado momento, sino también por observar los beneficios que brinda a los otros (p. 128). Es decir, se aprende a partir de ver que acontece con los otros y tomamos nota mental de los efectos del mismo.

Asimismo, Myers (2005) postula que la agresividad es un comportamiento, físico o verbal, que causa daño a alguien. A su vez, ésta definición enmarca dos modos de agredir: la hostil y la instrumental. En el primer caso la agresión tiene como único objetivo dañar, mientras que en el segundo caso la agresividad es un canal para llegar a otro fin (p.189)

En síntesis, desde las teorías de los autores mencionados, se tiene como eje transversal el concepto acerca de que la agresividad provoca daño en quien se deposita, y este daño puede ser un fin o, en otro caso, un medio para un fin. En ese sentido, se pasará a definir ambos tipos de agresividad. La agresividad hostil: Según Barfield (2000), es el acto de dañar y éste es su único objetivo y es provocado por un estímulo cualquiera; desde esa perspectiva, Serrano (1996), contribuye afirmando que los estímulos que se presentan son los que provocan enfado, al cual le sigue la agresión, que implica el hecho de causar malestar en la víctima; es decir, es una agresión producida por un estímulo y su fin es eliminar dicha estimulación, más no obtener algún otro beneficio (p. 6). Agresividad instrumental: En palabras de Sadumi, Rostán y Serrat (2008), el objetivo último de este tipo de agresividad no es dañar al agredido, sino obtener la reparación de un deseo o defenderse, por medio de la agresividad (p. 149); de ahí que es importante diferenciar entre los agresores hostiles y agresores instrumentales.

### **Etiología de la agresividad**

Para el abordaje de la etiología de la agresividad, se pasará a exponer dos teorías respecto a ello, –la teoría del psicoanálisis y la teoría del aprendizaje social- que dan cuenta del modo en que se elabora dicho comportamiento que ocupa éste acápite.

Etiología de la agresividad desde la teoría psicoanalítica: El psicoanálisis posee como objeto de estudio el inconsciente y como éste determina los modos de ser de las personas. Entre los diversos abordajes que hace, estudia la pulsión, definida por Laplanche y Pontalis (2006) como un empuje que lleva al organismo hacia un fin y tiene su origen en una excitación corporal y su finalidad es eliminar el estado de tensión gracias al objeto. Es decir, la pulsión es una energía innata, que todo hombre posee (p. 324). En ese sentido, desde Freud (1920), se sabe que la pulsión de muerte es lo que está más allá del principio del placer, o sea, aquello que no sólo se satisface con el placer, es un algo más; que lleva a la muerte y se manifiesta bajo la forma de tendencias agresivas o destructivas hacia el otro o hacia uno mismo. De la misma manera, Freud (1930), señala que “el vuelco de la pulsión agresiva hacia adentro es, desde luego, la contrapartida del vuelco de la libido hacia afuera, cuando esta pasa el yo a los objetos” (p. 63).

Teorías del aprendizaje social: Este paradigma gira en torno a la importancia que tiene contexto en el cual un individuo se desenvuelve y cómo este determinará el aprendizaje de la agresividad. El autor a considerar en este enfoque es Bandura, quien ha contribuido a la comprensión del comportamiento agresivo, especialmente porque permite realizar distinciones claras con respecto al aprendizaje, al comportamiento agresivo, y a la ejecución del mismo. Bandura y Walters (1974), afirman que es suficiente con un solo conjunto de aprendizajes sociales para explicar el desarrollo de la conducta, ya sea socialmente aceptada o no, en éste último la agresividad. Es decir, los autores afirman que el comportamiento agresivo se aprende del entorno, aunque su ejecución demande factores aún más complejos, que necesitan algunos otros elementos (p. 32). Siguiendo la misma línea, Myers (2005) quien señala que las prácticas culturales podrían dar como resultado la agresividad, y de esta manera los niños con agresividad provienen de hogares en los que la agresión es mostrada libremente y se practica una disciplina incongruente o un uso errático del castigo (p. 393).

La agresividad según Buss y Perry: este autor define la agresividad como un modo de responder que suministra daño a otro individuo y la agrupa como un

sistema de hábitos en función a las características y estilos como físico-verbal, activo-pasivo, directo-indirecto, estableciendo así los modos de manifestaciones de la agresividad y la plantea en los siguientes tipos: Agresividad física, agresividad verbal, ira y hostilidad.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **General**

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Después de una amplia búsqueda de investigaciones y estudios por parte de quien ejecuta esta investigación que aquí se presenta -sobre el constructo estrés laboral y su relación con la variable agresividad, en nuestra localidad- el resultado dio cuenta del poco material científico respecto a la asociación de dichas variables.

Por lo anteriormente mencionado, esta investigación surgió como aporte a dos variables no investigadas por los distintos enfoques teóricos existentes, en el campo científico local. Es decir, teóricamente hablando, el estudio ofrece elementos que sirven de explicación y comprensión que de alguna manera fortalecen los conocimientos sobre la relación entre el estrés laboral y la agresividad. Además, esta investigación pretende convertirse en antecedente de futuras investigaciones.

Metodológicamente, el presente estudio, contribuye al campo de la ciencia por medio de la utilización de un conjunto de técnicas, herramientas e imprescindiblemente dos instrumentos válidos y confiables, que además se encuentran adaptados a la realidad de las muestras establecidas, ofreciendo de esta manera un diagnóstico claro y preciso de quienes forman parte de la investigación, permitiendo tomar las acciones correctivas.

Asimismo, los resultados obtenidos, sirven como herramientas para construir una serie de estrategias psicológicas orientadas a la reducción del estrés en el ámbito laboral, así como al control y manejo de emociones, todo ello a través de programas preventivos promocionales dirigidos a la población estudiada, con la finalidad de garantizar el bienestar subjetivo, la calidad de las atenciones, y la mejora en relación a un mejor servicio de salud.

Finalmente, la investigación, resulta viable en ejecución, puesto que la muestra fue accesible para el investigador. Además, los recursos con los que se contó permitieron la realización del estudio, así como su cumplimiento dentro del tiempo establecido por la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima.

### **1.6. Hipótesis**

El personal militar que presenta mayores índices de estrés laboral, tienden a manifestar mayores índices de agresividad.

### **1.7. Objetivos**

#### **General**

Determinar la relación entre el estrés laboral y la agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017.

#### **Específicos**

1. Describir los niveles de estrés laboral en general y según dimensiones expresadas en: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo; que presenta el personal militar.
2. Describir el estrés laboral que presenta el personal militar según sexo.
3. Describir los niveles de agresividad en general y según dimensiones expresadas en: agresividad física, agresividad verbal, ira y hostilidad, que presenta el personal militar.
4. Describir la agresividad que presenta el personal militar según sexo.

5. Determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones de agresividad expresadas en: agresividad física, agresividad verbal, ira y hostilidad, que presenta el en el personal militar.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

La investigación se fundamentó en un diseño no experimental – transversal. Lo que implica que la investigación no realizó manipulaciones sobre las variables, es decir, se trató de un estudio en donde no existió la intención de operar sobre las variables independientes para causar algún efecto sobre alguna otra y otras variables. Además, se realizó en el marco de la transversalidad, que nos da a entender que se recogieron los datos dentro de un espacio de tiempo y momento único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152).

El tipo de investigación del presente estudio fue correlacional. De acuerdo a Hernández et al. (2014), un estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular, y tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a pruebas.

La investigación se desarrolla dentro de un nivel aplicado. De acuerdo a Hernández et al. (2010), un tipo de estudio aplicado, se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad (p.149).

### 2.2. Variables, Operacionalización

#### 2.2.1. Definición conceptual

- **Estrés laboral:** El estrés laboral es aquella condición que aqueja un trabajador y afecta negativamente tanto la salud psicológica y física de los trabajadores, y la productividad de las entidades donde laboran, de ahí la importancia del establecimiento de pautas para controlarlo (OMS, 2004).



- **Agresividad:**  
Respuesta que tiene como fin último generar un estímulo dañino a otro organismo (Buss, 1961, p. 23).

### 2.2.2. Definición operacional

- **Estrés laboral:**  
Puntajes obtenidos de la Escala de Estrés laboral de la OIT – OMS (1986). Cuenta con siete dimensiones: Clima Organizacional (4 ítems) - Estructura organizacional (4 ítems) --Territorio organizacional (3 ítems) – Tecnología (3 ítems)- Influencia del líder (4 ítems) - Falta de cohesión (4 ítems)- Respaldo del grupo (3 ítems). Con fines interpretativos, presenta el siguiente baremo:
- **Agresividad:** Medida obtenida por los puntajes del Cuestionario de Agresividad de Buss y Perry (1992), adaptado al contexto peruano por Matalinares *et al.* (2012). Cuenta con cuatro dimensiones: Agresividad física (9 ítems) – Agresividad verbal (5 ítems) – Ira (8 ítems) – Hostilidad (7 ítems). Con fines interpretativos, presenta los siguientes baremos:

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población:

La población estuvo conformada por 150 trabajadores que laboran en el Hospital del distrito de Jesús María

### 2.3.2. Muestra:

La muestra estuvo constituida por el total de trabajadores (150). Las edades fluctúan entre 25 y 50 años siendo el 74% perteneciente al género masculino, y el 16% al género femenino. Además, el 60% corresponde al personal administrativo, mientras que el 40% al personal asistencial.

### **2.3.3. Muestreo:**

Muestreo censal, ya que según los términos que Hernández *et al.* (2014), sobre un censo; menciona que es el conjunto de operacionalizaciones consistentes en recoger, recopilar, evaluar, analizar y publicar los datos estadísticos del total de la población.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

- **Técnicas de medición:**

- **Instrumentos:**

Cuestionario de agresividad de Buss – Perry.

El cuestionario de agresividad (agression questionnaire –AQ), fue creado en el año 1992 por Buss y Perry. En el año 2012 Matalinares et al., adaptaron el cuestionario al contexto peruano. El objetivo de la prueba es medir los niveles de agresividad y consta de 29 ítems, la aplicación puede ser individual o colectiva y el tiempo estimado para su desarrollo es de 15 minutos. Las dimensiones del instrumento son: agresividad física, agresividad verbal, ira y hostilidad.

### **Descripción del instrumento**

El instrumento fue creado por Buss et al. (1992); y adaptado a la población de Perú por Matalinares et al. (2012). La distribución está constituida por 29 ítems y éstos, a su vez, se subdividen en 4 factores: Agresión física -conformada por 9 ítems-, Agresividad verbal -conformado por 5 ítems-, Hostilidad –conformado por 7 ítems e Ira -conformado por 8 ítems-.

El formato de respuesta empleado es de tipo Likert, con 5 alternativas, de manera que 1 corresponde a “Completamente falso para mí”, 2 a “Bastante falso para mí”, 3 a “Ni verdadero ni falso” 4 a “Bastante verdadero para mí” y 5 equivale a “Completamente verdadero para mí”.

### **2.4.1. Validez:**

La validez fue establecida a través de la totalidad de la muestra estudiada, ésta se obtuvo a través del método de validez de contenido por medio de criterio de jueces utilizando la V de Aiken. Para la validación de dicho instrumento se

consultó a 5 licenciados en psicología que mantienen una colegiatura vigente a la actualidad. Donde obtuvieron una como resultado, la existencia de validez altamente significativa (0.05).

#### **2.4.2. Confiabilidad**

La confiabilidad fue establecida a través de la totalidad de la muestra estudiada, Se utilizó el coeficiente Alpha de crombach, obteniendo en su escala total un coeficiente de 0,809, demostrando de dicha manera que el instrumento es confiable.

#### **Escala de Estrés Laboral OIT – OMS**

La escala de estrés laboral fue creada en España en el año 1986 por Ivancevich y Matteson, adaptada al contexto peruano por Suarez en el año 2012. El objetivo del instrumento es medir el nivel de estrés en los trabajadores, contando con dimensiones como: Clima organizacional, Estructura Organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión, Respaldo del grupo. La aplicación puede ser individual y colectiva, y el tiempo para su desarrollo es de 15 minutos aproximadamente.

Hace referencia al contexto en el que se relacionan los miembros de una organización, empresa e institución y en la forma en la que se dividen, agrupan y coordinan las actividades en cuanto a las relaciones y el apoyo que se le brinda a cada uno de los miembros de la organización, sea entre los gerentes y los empleados, entre gerentes y gerentes y entre empleados y empleados observando si este desarrollo es favorable o negativo.

#### **2.4.3. Validez**

La validez fue establecida a través de la totalidad de la muestra estudiada, ésta se obtuvo a través del método de validez de contenido por medio de criterio de jueces utilizando la V de Aiken. Para la validación de dicho instrumento se consultó a 5 licenciados en psicología que mantienen una colegiatura vigente a la actualidad. Donde obtuvieron una como resultado, la existencia de validez altamente significativa (0.05).

#### **2.4.4. Confiabilidad**

En cuanto a la confiabilidad, se utilizó el coeficiente Alpha de Crombach, obteniendo en su escala total un coeficiente de 0,951, demostrando de dicha manera que el instrumento es confiable. (Anexo 4).

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Los datos fueron obtenidos mediante las fuentes de recojo de información, fueron procesados y analizados utilizando medidas, tablas y gráficos, especificando los mismos, en función a lo establecido en el objetivo general y los objetivos específicos de la presente investigación.

Por otra parte, los datos recogidos se sometieron a análisis estadísticos, valiéndose de la estadística descriptiva del programa SPSS en su versión 21. Asimismo, se hizo uso de la estadística inferencial para corroborar las hipótesis planteadas. Además, la decisión de usar los estadísticos para la constatación de las hipótesis fue en función al análisis de la distribución normal de los datos, analizados con la prueba de Kolmogorov – Smirnov, es así que se usarán los estadísticos no paramétricos debido a que los datos no se ajustan a una distribución normal; por lo tanto se usó el coeficiente de correlación de Spearman; utilizado para valorar la asociación entre variables cuantitativas, el cual se rige según la siguiente fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

## **2.6. Aspectos éticos**

Para mantener en privado la identidad de los participantes y de la institución, de alguna contrariedad que pueda presentarse en los resultados, se elaboró un

consentimiento informado (anexo 3), en el cual se demuestra la particularidad de la finalidad de la presente investigación y la función de la misma.

En el documento se solicitó la aprobación de la aplicación de los cuestionarios con los que se recogió la información, con la cual se evidenciaron los resultados y que fueron presentados como producto final sin identificar a los participantes.

El aspecto ético, tan malversado en la actualidad, genera en esta investigación el respeto y el cuidado a los participantes, validando sus respuestas, garantizándole en forma tácita y tangible lo mencionado anteriormente, con la devolución de las conclusiones de la investigación al nosocomio.

### III. RESULTADOS

Se muestran en ese acápite, los datos hallados en la presente investigación, cuyo objetivo generar es determinar la relación entre el estrés laboral y la agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017.

Tabla 2

*Niveles de estrés en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017*

Niveles total	F	%
Nivel Bajo	38	25.5
Nivel Medio	64	40.9
Nivel alto	50	33.6

$$X^2=2.188, gl=2; p=0.335$$

En la tabla 2 se halló que no existe diferencia significativa entre las proporciones ( $p>0.05$ ), las mismas que señalan que, el 40.9% de trabajadores en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María muestra un nivel medio de estrés laboral, el 33.6% niveles altos y el 25.5% niveles bajos.

Tabla 3

*Niveles de las dimensiones de estrés laboral en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017*

	Dimensiones													
	Clima organizacional		Estructura organizacional		Territorio organizacional		Tecnología		Influencia del líder		Falta de cohesión		Respaldo del grupo	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	51	34	23	15	44	29	18	12	12	32	48	32	41	27
Medio	78	52	95	63	68	45	74	49	49	41	59	39	53	35
Alto	21	14	33	22	24	16	59	39	39	27	44	29	57	38

La tabla 3 expone los niveles de estrés laboral en función a sus dimensiones, encontrándose, que en las dimensiones clima organizacional (52%), estructura organizacional (63%), territorio organizacional (45%), tecnología (49%), influencia del líder (41%), falta de cohesión (39%), existen niveles medios de estrés laboral, mientras que en la dimensión respaldo del grupo niveles altos (35%).

Tabla 4

*Niveles de estrés en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017, según sexo*

Sexo	Niveles	f	%	
Femenino	Nivel Bajo	18	42,9	$X^2=6.857$ gl=2 p=0.032
	Nivel Medio	18	42,9	
	Nivel Alto	6	14,3	
	Total	42	100,0	
Masculino	Nivel Bajo	27	25,0	$X^2=3.500$ gl=2 p=0.174
	Nivel Medio	42	38,9	
	Nivel Alto	39	36,1	
	Total	108	100,0	

La tabla 4, muestra los niveles de estrés en el personal militar de un hospital en función al género, siendo el femenino el que evidencia diferencias significativas en su mayoría un bajo y medio nivel de estrés (42,9%), a diferencia del género masculino que muestra en su mayoría un nivel medio y un nivel alto (38,9%, 36,1%) respectivamente.

Tabla 5

*Niveles de Agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María*

Niveles total	f	%
Muy bajo	13	8,6
Bajo	31	20,6
Medio	38	25,3
Alto	49	32,6
Muy alto	19	12,8

$X^2=27.867$ , gl=4; p=0.000

La tabla 5, muestra diferencias significativas entre las proporciones de los niveles de agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, encontrando que el 32.6% de los trabajadores evidencian altos niveles

de agresividad, el 25.3% niveles medios, el 20.6% niveles bajos, el 12.8% niveles muy altos, y finalmente el 8.6% niveles muy bajos.

Tabla 6

*Niveles de las dimensiones de agresividad expresadas en: agresividad física, agresividad verbal, ira y hostilidad, en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017*

		Dimensiones							
		Agresividad física		Agresividad verbal		Ira		Hostilidad	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Niveles	Muy bajo	21	14.00	8	5.33	22	14.67	16	10.67
	Bajo	32	21.33	33	22.00	47	31.33	49	32.67
	Medio	52	34.67	42	28.00	36	24.00	35	23.33
	Alto	28	18.67	55	36.67	31	20.67	38	25.33
	Muy alto	17	11.33	12	8.00	10	6.67	12	8.00

La tabla 6 muestra que, en la dimensión agresividad física el 52% de los evaluados evidencia niveles medios, en cuanto a la agresividad verbal el 55% muestra niveles altos; en la dimensión ira el 47% niveles medios, y en cuanto a hostilidad el 49% niveles bajos.



Tabla 7

*Niveles de agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María, 2017, según sexo*

Sexo	Niveles	f	%	
Femenino	Muy bajo	2	4,8	$X^2=15.857$ $gl=4$ $p=0.003$
	Bajo	11	26,2	
	Medio	6	14,3	
	Alto	17	40,5	
	Muy alto	6	14,3	
	Total	42	100,0	
Masculino	Muy bajo	11	10,2	$X^2=18.759$ $gl=4$ $p=0.001$
	Bajo	20	18,5	
	Medio	22	20,4	
	Alto	38	35,2	
	Muy alto	17	15,7	
	Tota	108	100,0	

La tabla 7, evidencia los hallazgos en cuanto a los niveles de agresividad en función al género, siendo tanto el femenino como el masculino que evidencian en su mayoría niveles altos de agresividad (40.5%), (35.2%) respectivamente.

Tabla 8

*Pruebas de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para las variables Estrés laboral y Agresividad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,077	150	,028
Agresividad	,074	150	,042

En la tabla 8, se muestra que, mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, las variables Estrés laboral y la agresividad presentan valores (Sig.) menores a 0.05, lo que da cuenta que no se ajustan a la distribución normal, en su mayoría. De ello se desprende que la prueba de hipótesis para las correlaciones se debe realizar con estadísticos no paramétricos, en esta investigación se utilizó la Rho de Spearman.

Tabla 9

*Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el estrés laboral y la agresividad en el personal personales militar de un hospital de Jesús María, 2017*

		Agresividad	
r <sub>s</sub>	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,522**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

La tabla 9 evidencia el hallazgo de la relación entre el estrés laboral y la agresividad, siendo ésta significativa ya que evidencia valores significativos menores a 0.05 ( $p=.000$ ), asimismo es también moderadamente positiva (.522).

Tabla 10

*Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el estrés laboral y las dimensiones de la agresividad en el personal personales militar de un hospital de Jesús María, 2017*

		Agresividad				
			física	verbal	Ira	Hostilidad
r <sub>s</sub>	Estrés laboral	r <sub>s</sub>	,251**	,245**	,290**	,368**
		p	,002	,003	,000	,000
		N	150	150	150	150

En la tabla 10, se observan las correlaciones halladas entre el estrés laboral y las dimensiones de la agresividad. De manera que existe entre el estrés y la dimensión agresividad física, agresividad verbal, ira y hostilidad, una relación significativa ya que las probabilidades son .002; .003; .000; .000 respectivamente ( $p>0.05$ ). Además, éstas son positivamente débiles.

#### IV. DISCUSIÓN

En la investigación, se planteó como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y la agresividad en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María en el año 2017. De manera que, se encontró una relación estadísticamente significativa 0.000 ( $p < 0.05$ ) y directamente proporcional ( $r=0.522$ ) entre las variables en mención.

Estos resultados, a nivel cuantitativo muestran algunas concordancias con la investigación realizada por Álvarez (2015) quien estudió la relación entre las variables estrés laboral y el desempeño del trabajador administrativo de un Hospital de Venezuela, encontrando que existe una incidencia directa entre el estrés laboral y el desempeño laboral condicionado ( $r=.773$ ). Entendiéndose que el desempeño laboral condicionado ofrece respuestas asertivas hacia el paciente, un buen trato, y una calidad de atención siempre y cuando exista un estímulo externo (monetario), se puede aseverar que, si es que este no existe, las respuestas asertivas hacia el paciente pueden verse afectadas, primando la agresividad tanto verbal como física.

Asimismo, cualitativamente los resultados evidencian concordancia con lo señalado por Quirce (1977), quien refiere que el estrés produce emociones como la ira, tristeza, el miedo, la impotencia, apatía, ansiedad, y especialmente agresividad, y alteraciones considerables con respecto al área cognoscitiva: atención, concentración, memoria, análisis, juicio, reforzando, reforzando lo dicho, Morán (2005) quien menciona los efectos del estrés y la presencia de tres desordenes psicológicos en donde la afectividad negativa es aquella que se relaciona en gran medida con las respuestas agresivas de un trabajador.

Entonces, si bien no se ha encontrado estudios relacionados a las variables estrés laboral y agresividad en la población mencionada, investigaciones y teorías que siguen la misma línea, reafirman los resultados hallados en el estudio que aquí se expone.

Dejando las correlaciones de lado (por un momento) y pasando al plano descriptivo, en el cual se tuvo como objetivo específico de la variable estrés laboral describir los niveles en su totalidad, según sexo, y en función a sus dimensiones en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María en el año 2017, se encontró un nivel medio de estrés laboral en el 40.9% de los trabajadores, por otra parte, en función al sexo, el 39.9% del personal masculino muestra niveles moderados de estrés, el 36.1% niveles altos de estrés y finalmente el 25% niveles altos, mientras que, en el personal femenino un 42.9% niveles bajos y moderados de estrés y un 14.3% niveles altos, y en función a las dimensiones: clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología y la falta de cohesión, los trabajadores evidencian niveles medios de estrés.

Se observa entonces que la mayoría de trabajadores, y de acuerdo al sexo de los mismos (hombres y mujeres), se muestran niveles moderados (medios) de estrés, lo que concuerda con los hallazgos de Cuya (2013), quien realizó una investigación que tuvo como objetivo describir los niveles de estrés laboral, en una muestra de 80 médicos, identificando que existe un 48% de médicos que afirmaron padecer un nivel medio de estrés laboral, frente al 12% que se encuentra en niveles altos de estrés laboral, Además, también coincide con lo encontrado por Rivero (2010) quien evaluó la prevalencia del estrés laboral en trabajadores Asistenciales de la Dirección de Salud IV Lima Este encontrando que, el 31.4% de los trabajadores manifiesta padecer estrés laboral moderado en relación al sexo, el género masculino fue el más afectado (79.3%).

Los resultados estadísticos anteriormente señalados, se comprueban a nivel teórico, puesto que según la OMS (2005) en un centro hospitalario los cuadros de estrés laboral se ven intensificados, debido al constante contacto directo y/o indirecto con personas vulnerables debido a las diferentes enfermedades que puedan padecer. El personal militar administrativo, así como el asistencial, se encuentran en constante estrés laboral, ya que enfrentan una serie de eventos que generan una gran intensidad emocional y carga psicosocial, ya que asumen la responsabilidad de preservar y garantizar la salud de las personas, sumado a

ello, los horarios, las rotaciones, las condiciones laborales agudizan más esta problemática.

Concluyendo con el primer resultado descriptivo de la investigación, se afirma que el estrés laboral en los trabajadores tanto a nivel estadístico como teórico se encuentra comprobada en la población evaluada.

En cuanto al objetivo específico de la variable agresividad, se describieron los niveles de agresividad en su totalidad, según sexo, y en función a sus dimensiones en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María en el año 2017, encontrándose a nivel general que el 32.6% muestra altos niveles de agresividad, y en función al sexo masculino el 35.2% evidencia niveles altos de agresividad, el 20.4% niveles medios (moderados), el 18.5% niveles bajos, el 15,7% niveles muy altos y finalmente el 10.2% niveles muy bajos de agresividad; en relación al sexo femenino el 40.5% muestra altos niveles de agresividad, el 26.2% niveles bajos, el 14.3% niveles muy altos y por último el 4.8% niveles muy bajos. Entonces, la mayoría tanto hombres como mujeres evidencia altos niveles de agresividad en su mayoría, y la dimensión predominante es la agresividad verbal.

Estos resultados, muestran similitudes con lo señalado por La Health Education Authority (2010), quienes clasifican a la medicina y al contexto hospitalario como la quinta profesión más estresante, debido a la responsabilidad por la vida de las personas y la proximidad al sufrimiento, sumado a la presencia de factores estresantes propios del ambiente físico, trabajo y organización, generando desgaste en el profesional, tanto en su eficiencia como en su común actuar. Precisamente ese actuar se ve muchas veces alterado y tiende a generar respuestas agresivas en el profesional, tal y como lo menciona Grandini et al. (2006), quien considera que el contexto hospitalario, es entonces un recinto que no solo acoge a las personas, sino también a todo lo que forma parte de ella (pensamientos, emociones); es un lugar de gran actividad, y que trae consigo, una estrecha sinergia entre el personal que labora en el hospital, los pacientes, y los familiares de los mismos, dando lugar a una elevada prevalencia de

agresividad producto de un intercambio comunicacional que muchas veces no es satisfactorio.

La agresividad en ese sentido dentro de los profesionales de la salud, se torna difícilmente manejable, y fundamentalmente la agresividad verbal, que de alguna manera constituye una de las más cotidianas formas de agresividad dentro del contexto hospitalario (OMS, 2005).

En relación al último objetivo específico y volviendo a las correlaciones se obtuvo en el estudio una relación significativa (.002, .003, .000, .0000) y proporcionalmente directa (.251, .245, .290, .369) entre el estrés laboral y las dimensiones de la agresividad expresadas en agresividad física, agresividad verbal, ira y hostilidad respectivamente.

De acuerdo al párrafo anterior, en la investigación de Miret et al. (2010), en una población similar, concluyen que existe relación entre el estrés crónico y la agresividad, además de que con frecuencia cuando se atienden a los pacientes que llegan con una disposición negativa, se suele atenderlos con agresividad contenida o violencia manifiesta, expresada fundamentalmente de manera verbal esto evidenciado en el trato deshumanizado e indigno, sin siquiera mirarlos a la cara.

Siguiendo con lo anteriormente señalado, el estrés, el desgaste profesional, las deficiencias organizativas, incrementan significativamente las respuestas que el personal sanitario pueda ofrecer dentro de su ambiente de trabajo, siendo en muchas circunstancias agresivo verbal y físicamente, y mostrando hostilidad e indiferencia en su trato. En palabras Cano (2002), confirma lo expuesto, mencionando que el estrés laboral provoca una serie de variaciones en el comportamiento, tales como la agresión hacia los demás, hacia los objetos, y hacia sí mismo; creciente irritabilidad, así como gritos, agresiones verbales y/o físicas.

Entonces, a partir de lo señalado, y al estar el profesional de salud (personal militar de un hospital) inmerso en constantes interacciones con los demás,

expuesto a situaciones de estrés propias del contexto laboral, y visualizar en muchas circunstancias conductas agresivas tanto por parte de los pacientes como de sus colegas, éste puede replicar dichas conductas que quizá antes no existían en su repertorio, tal y como señala Bandura (1997) quien concibe a la agresión como un comportamiento aprendido, no sólo por vivenciar los beneficios que da en un determinado momento, sino también por observar los beneficios que brinda a los otros (p. 128).

En síntesis, luego de discutir los datos obtenidos en el presente estudio tanto a nivel estadístico (investigaciones) como a nivel teórico, se determina que el estrés laboral influye significativamente en la conducta agresiva de la población estudiada, es decir, mientras más sea el estrés dentro del contexto hospitalario, mayor será la respuesta agresiva—fundamentalmente agresividad verbal— en el personal militar de un hospital del distrito de Jesús María en el año 2017.

## **V. CONCLUSIONES**

Luego de analizar los resultados de investigación, y de haberlas contrastado con las hipótesis,

**PRIMERA:** El personal militar que presenta mayores índices de estrés laboral, tiende a manifestar mayores conductas de agresividad.

**SEGUNDA:** En términos globales, no existe predominio notable de ningún nivel de estrés laboral, no obstante, de manera específica se puede observar que hay mayores evidencias de estrés laboral respecto a la tecnología y al respaldo de grupo, no obstante, evidencias menor nivel de estrés laboral respecto al clima organizacional, a la influencia del líder y a la falta de cohesión.

**TERCERA:** El personal militar femenino, tienden a experimentar menores niveles de estrés laboral, mientras que el personal militar masculino, tiende a presentar mayores niveles de estrés laboral.

**CUARTA:** En términos generales, hay una tendencia a un alto nivel de agresividad, de manera específica, se observa que el personal militar, expresa más agresividad verbal seguida de conductas de hostilidad, no así con expresiones de ira.

**QUINTA:** El personal militar, tanto masculino como femenino, tiende a presentar niveles altos de agresividad en general.

**SEXTA:** El personal militar que presenta niveles altos de estrés laboral, tiende a manifestar altos índices de agresividad física, verbal, ira y hostilidad.



## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda anudar a las variables psicológicas estrés laboral y agresividad, la variable rendimiento laboral, para poder identificar la influencia de las primeras variables sobre la última.
2. Replicar la investigación planteada a demás centros hospitalarios de Lima Metropolitana y realizar las comparaciones correspondientes.
3. Generar espacios de reflexión, capacitación y relajación teniendo en cuenta los altos indicadores de estrés laboral encontrados en la población estudiada.
4. Diseñar y ejecutar talleres orientados a reducir los altos índices de agresividad, en donde se pueda manejar la ira y mejorar el autocontrol de los trabajadores evaluados.

## VII. REFERENCIAS

- Álvarez, H. (2015). El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público. (Tesis de maestría) Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3060/1/Halvarez>
- Ayala, P. (2013) Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de los servicios críticos del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú. [Tesis para obtener el grado de Licenciatura en Psicología]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.
- Bandura, A. y Walters, R. (1974). Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Barfield, T. (2000). Diccionario de antropología. México: Siglo XXI.
- Bonani, U. (2010). Síndrome de Burnout en personal de salud de una unidad de cuidados intensivos. Revista de Investigación y Divulgación en Psicología y Logopedia, 2 (1).
- Buss, A. (1986). Social behavior and personality (Psychology Revivals). New Jersey: United State: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cano, A. (2002). Estrés laboral. Recuperado de [http://www.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/index.htm](http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm)

Cuya, I. (2013). Síndrome de burnout en médicos del hospital de Morelos. Recuperado de [Http://www.ProyectoHombre.es/archivos/96.pdf](http://www.ProyectoHombre.es/archivos/96.pdf)

Díaz, P., Radler, E. (2013). La agresividad de los trabajadores de Sanitarios. Recuperado de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/40816/Documento\\_completo\\_.pdf?sequence=3](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/40816/Documento_completo_.pdf?sequence=3)

Fernández, R. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España: Ediciones Club Universitario

Fierro, N. (2014) Síndrome de Burnout en profesionales de salud. Recuperado de <http://www.carloshaya.net.pe/biblioteca/contenidos/docs/nefrologia/predialisis/antoniporras.pdf>

Freud, S. (1920). Más allá del principio del placer. Buenos aires, Argentina: Amorrortu.

Freud, S. (1930). El malestar en la cultura. Buenos aires, Argentina: Amorrortu.

Grandini, B., Paulini, S., Marcos, i., Jorge, S., y Fernández, L. (2006). El uso de los profesionales hacia abajo o el síndrome de estrés laboral entre los profesionales de salud. Revista de la facultad de Ciencias Médicas – Argentina, 63 (1), pp. 18 – 25.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación científica. México: Mc Graw – Hill.

Hodgetts, M., y Altman, S. (1981). Comportamiento en las organizaciones. México: McGraw-Hill

Laplanche, J. y Pontalis, J. (Ed). (1996). Diccionario de psicoanálisis. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Lazarus, R., y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. España, Barcelona: Martínez Roca S.A.

López, A., y Macaya, C. (2000). Libro de salud cardiovascular. España: La Fundación BBVA.

Matalinares, M., Yaringaño, J., Uceda, J., Fernández, E., Huari, Y., Campos, A. y Villavicencio, N. (2012). Estudio psicométrico de la versión española del cuestionario de agresión de Buss y Perry. Revista Investigación en Psicología, 15 (1), pp. 147 – 161.

Miret, C., Martínez, A. (2010). El profesional en urgencias y emergencias. Anales del Sistema Sanitario de Navarra. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1137-66272010000200019](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272010000200019)

Myers, D. (2005). Psicología social. (8.a ed.). México: McGraw – Hill.

Nunnally, J., y Bernstein, I. (1995). Teoría psicométrica. México: McGraw Hill.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2004). The world health report. Recuperado de [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf).

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2005). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo: Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo

tradicional. Recuperado de  
[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf)

Perú 21. (2009). El 78% de trabajadores peruanos sufrió de estrés laboral en algún momento. Recuperado de <http://peru21.pe/noticia/382356/estres-laboral-78-trabajadores-peruanos-lo-sufrio>

Quirce, C. (1976). Una teoría sobre el estrés. Planeta: Costa Rica.

Rivero, E. (2010). Prevalencia del estrés laboral en laboral en trabajadores asistenciales de la Dirección de Salud IV Lima Este. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/17888166/Estres-Laboral-en-Trabajadores-de-Salud-MINSA>

Sadumi, M., Rostán, C. y Serrat, E. (2008). El desarrollo de los niños, paso a paso. (3.a ed.). Barcelona, España: UOC

Selye, H. (1936). Stress without distress. United States, New York: Lippencontt and Crowell Publishers.

Slipack, O. (1996). Tipos de estrés laboral. Argentina: Alcmeon

Suarez, S. (2013) Niveles de estrés laboral en personal de salud de la red II de Carabayllo. [Tesis para optar el título de Especialista en Enfermería Emergencia y Desastres]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.

Valecillo, M., Quevedo, A., Palma, A., Santos, A., Montiel, M., Camejo, M. y Sánchez. (2009). Síntomas musculoesquelitos y estrés laboral en el personal de enfermería de un hospital militar. Recuperado de [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382009000200002](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382009000200002)

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Instrumento

### Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Sexo: \_\_\_\_\_ cargo: \_\_\_\_\_

A continuación, deberás responder 25 preguntas en un periodo no mayor a 15 minutos, marcando un aspa (X) en los recuadros del 1 al 7.

Anote **1** si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.

Anote **2** si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.

Anote **3** si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.

Anote **4** si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.

Anote **5** si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.

Anote **6** si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.

Anote **7** si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



25	de mí, me causa estrés?	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	

## Anexo 2

### CUESTIONARIO DE AGRESIÓN

**Sexo:** F M **cargo:** \_\_\_\_\_

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas con la agresividad; se le pide que marque con “X” una de las cinco opciones que aparecen en el extremo derecho de cada pregunta. Sus respuestas serán totalmente **ANÓNIMAS**. Por favor seleccione la opción que mejor explique su forma de comportarse. Se le pide sinceridad a la hora de responder.

1. Completamente Falso para mí
2. Bastante Falso para mí
3. Ni verdadero ni falso para mí
4. Bastante verdadero para mí
5. Completamente verdadero para mí

1	De vez en cuando no puedo controlar el impulso de golpear a otra persona.	1	2	3	4	5
2	Cuando no estoy de acuerdo con mis amigos, discuto abiertamente con ellos.	1	2	3	4	5
3	Me enfado rápidamente, pero se me pasa enseguida.	1	2	3	4	5
4	A veces soy bastante envidioso.	1	2	3	4	5
5	Si se me provoca lo suficiente, puedo golpear a otra persona.	1	2	3	4	5
6	A menudo no estoy de acuerdo con la gente.	1	2	3	4	5
7	Cuando estoy frustrado, suelo mostrar mi irritación.	1	2	3	4	5
8	En ocasiones siento que la vida me ha tratado injustamente.	1	2	3	4	5
9	Si alguien me golpea, le respondo golpeándole también.	1	2	3	4	5
10	Cuando la gente me molesta, discuto con ellos.	1	2	3	4	5
11	Algunas veces me siento tan enfadado como si estuviera a punto de estallar.	1	2	3	4	5
12	Parece que siempre son otros los que consiguen las oportunidades.	1	2	3	4	5
13	Me suelo implicar en las peleas algo más de lo normal.	1	2	3	4	5

14	Cuando la gente no está de acuerdo conmigo, no puedo remediar discutir con ellos.	1	2	3	4	5
15	Soy una persona apacible (tranquila).	1	2	3	4	5
16	Me pregunto por qué algunas veces me siento tan resentido por algunas cosas.	1	2	3	4	5
17	Si tengo que recurrir a la violencia para proteger mis derechos, lo hago.	1	2	3	4	5
18	Mis amigos dicen que discuto mucho.	1	2	3	4	5
19	Algunos de mis amigos piensan que soy una persona impulsiva.	1	2	3	4	5
20	Sé que mis "amigos" me critican a mis espaldas.	1	2	3	4	5
21	Hay gente que me incita a tal punto que llegaremos a pegarnos.	1	2	3	4	5
22	Algunas veces pierdo los estribos sin razón.	1	2	3	4	5
23	Desconfío de desconocidos demasiado amigables.	1	2	3	4	5
24	No encuentro ninguna buena razón para pegar a una persona.	1	2	3	4	5
25	Tengo dificultades para controlar mi genio.	1	2	3	4	5
26	Algunas veces siento que la gente se está riendo de mí a mis espaldas.	1	2	3	4	5
27	He amenazado a gente que conozco.	1	2	3	4	5
28	Cuando la gente se muestra especialmente amigable, me pregunto qué querrán.	1	2	3	4	5
29	He llegado a estar tan furioso que rompía cosas.	1	2	3	4	5

### Anexo 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Trabajador:

.....

Con el debido respeto mi presento a usted, mi nombre es **Ana Claudia García Vargas**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Estrés Laboral y Agresividad en el personal militar de un Hospital del distrito de Jesús María, en el año 2017**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Estrés Laboral OIT - OMS** y **Cuestionario de agresividad**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Ana Claudia García Vargas

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

\_\_\_\_\_

Yo

.....

con número de DNI: ..... acepto participar en la investigación Estrés Laboral y Agresividad en el personal militar de un Hospital del distrito de Jesús María, en año 2016 de la señorita Ana Claudia García Vargas.

Día: ...../...../.....

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Firma

## ANEXO 4

Tabla 11

*Validez basadas en el contenido, por medio de criterio de jueces, del Cuestionario escala de estrés laboral de la OIT - OMS*

Ítems	V Pertinencia	V Relevancia	V Claridad
It1	1	1	1
It2	1	1	1
It3	1	1	1
It4	1	1	1
It5	1	1	1
It6	1	1	1
It7	1	1	1
It8	1	1	1
It9	1	1	1
It10	1	1	1
It11	1	1	1
It12	1	1	1
It13	1	1	1
It14	1	1	1
It15	1	1	1
It16	1	1	1
It17	1	1	1
It18	1	1	1
It19	1	1	1
It20	1	1	1
It21	1	1	1
It22	1	1	1
It23	1	1	1
It24	1	1	1
It25	1	1	1

Los ítems de las siete dimensiones: Clima Organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia del líder, Falta de cohesión, Respaldo del grupo, presentan índices  $v = 1.00$ , significativos a un 95% de confianza.

Tabla 12

*Coeficientes de confiabilidad de la escala de estrés laboral OIT- OMS*

Variables	$\alpha$	N de Ítems
Clima Organizacional	,763	4
Estructura organizacional	,701	4
Territorio organizacional	,528	3
Tecnología	,714	3
Influencia del líder	,862	4
Falta de cohesión	,697	4
Respaldo del grupo	,763	3
OIT	= ,951	25

*Nota:*  $\alpha$  =Coeficiente alfa de Cronbach.

Tabla 13

*Validez basada en el contenido, por medio de criterio de jueces, del Cuestionario de agresividad de Buss y Perry*

Ítems	V Pertinencia	V Relevancia	V Claridad
It1	1	1	1
It2	1	1	1
It3	1	1	1
It4	1	1	1
It5	1	1	1
It6	1	1	1
It7	1	1	1
It8	1	1	1
It9	1	1	1
It10	1	1	1
It11	1	1	1
It12	1	1	1
It13	1	1	1
It14	1	1	1
It15	1	1	1
It16	1	1	1
It17	1	1	1
It18	1	1	1
It19	1	1	1
It20	1	1	1
It21	1	1	1
It22	1	1	1
It23	1	1	1
It24	1	1	1
It25	1	1	1
It26	1	1	1
It27	1	1	1
It28	1	1	1
It29	1	1	1

Los ítems de las cuatro dimensiones: Agresividad física, Agresividad verbal, Ira, Hostilidad, presentan índices  $v = 1.00$ , significativos a un 95% de confianza.

Tabla 14.

*Coeficientes de confiabilidad del Cuestionario de agresividad de Buss y Perry*

Variables	$\alpha$	N de Ítems
Agresividad física	,700	9
Agresividad verbal	,377	5
Ira	,304	8
Hostilidad	,620	7
Total	,809	29

*Nota:*  $\alpha$  =Coeficiente alfa de Cronbach.

Tabla 15.

*Baremos del Cuestionario de la escala de estrés laboral OIT- OMS*

Puntos de corte	PC	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo	Estrés PT
bajo	5	13	13	8	10	11	11	6	49
de	10	13	13	8	10	11	11	6	55
estrés	25	17	17	10	13	13	13	7	75
Medio	50	21	19	11	16	15	16	10	87
de	75	21	20	14	18	16	17	14	104
Estrés	90	26	23	18	20	21	25	20	115
alto de	95	26	23	18	20	21	25	20	132
estrés									

Tabla 16.

*Baremos del Cuestionario de agresividad de Buss y Perry*

Puntos de corte	PC	Agresividad Física	Agresividad Verbal	Ira	Hostilidad	Agresivida PT
Muy bajo	5	9	6	7	10	47
Bajo	10	10	8	8	10	49
	25	13	10	12	13	60
Nivel Medio	50	22	13	18	26	81
	75	28	15	23	30	92
Alto	90	31	19	28	32	102
Muy alto	95	32	23	30	32	115







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Los Olivos, 20 de julio de 2017

**CARTA N° 705-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Señor

**AMBIA VIVANCO MARINO**

Cmdte General PNP.

Hospital Militar Central Coronel Luis Arias Shreiber

Faustino Sanchez Carrion, 15076 – Jesús María

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **GARCIA VARGAS ANA CLAUDIA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"ESTRES LABORAL Y AGRESIVIDAD EN EL PERSONAL MILITAR DE UN HOSPITAL DEL DISTRITO DE JESÚS MARÍA**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Dra. Taniht L. Cubas Romero**  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CRM

UCV.EDU.PE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [ ☒ ]    **Aplicable después de corregir** [ ☐ ]    **No aplicable** [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador LIC. ALCANTARA OBANDO MARLO OBED

Dni: 46941815

Especialidad del validador: Especialista en psicometría

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

17 de Mayo del 2017

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
C.B.P.: 29733  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia	Relevancia <sup>2</sup>	Claridad <sup>3</sup>			
	<b>DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo</b>	Si	No	Si	No	Si	No
	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [ ☒ ]    **Aplicable después de corregir** [ ☐ ]    **No aplicable** [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador LIC. ALCANTARA OBANDO MARLO OBED

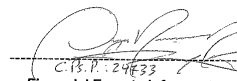
DNI: 46941815

Especialidad del validador: Especialista en psicometría

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

17 de mayo del 2017

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
C.B.P.: 29733  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?						
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
	<b>DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo</b>						
	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	✓		✓		✓	
	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	✓		✓		✓	
	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	✓		✓		✓	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ☒ ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador LIC. SEGURA CENTENO ANGIE STEPHANIE

DNI: 45496887

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

17 de mayo del 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador LIC. SEGURA CENTENO ANGIE STEPHANIE

DNI: 45496887

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

17 de Mayo del 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	✓		✓		✓	
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
	<b>DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	✓		✓		✓	
	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	✓		✓		✓	
	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	✓		✓		✓	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ☐ ]    Aplicable después de corregir [ ☐ ]    No aplicable [ ☐ ]


Apellidos y nombres del juez validador: LIC. CRUZ FLORES JORGE LUIS  
DNI: 43453582

Especialidad del validador:.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de mayo del 2017

  
Ps. Jorge Luis Cruz Flores  
C. Ps. P. N° 24448

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ☒   Aplicable después de corregir ☐   No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Lic. SHIMABUKURO TAKAYA CARMEN ROSA

DNI: 08029338

Especialidad del validador: Especialidad en PNL

20 de Mayo del 2017

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*C. Shimabukuro*

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Carmén Shimabukuro T.  
 Psicoterapeuta  
 C.Ps.P. 0899



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo</b>						
	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	✓		✓		✓	
	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	✓		✓		✓	
	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	✓		✓		✓	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ☒   Aplicable después de corregir ☐   No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador SHIMABUKURO TAKAYA CARMEN ROSA

DNI: 08029338

Especialidad del validador: Especialidad en PNL

17 de mayo del 2017

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*C. Shimabukuro*  
 Carmén Shimabukuro T.  
 Psicoterapeuta  
 C.Ps.P. 0899



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ☒ ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

Especialidad del validador: Rosario Rojas Miranda \_\_\_\_\_

17 de Mayo del 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lic. Rosario Isabel Rojas Miranda  
**PSICÓLOGA**  
**C. Ps. P. 24879**

Firma del Experto Informante.  
 Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	✓		✓		✓		
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		
	<b>DIMENSIÓN 7: Respaldo del grupo</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	✓		✓		✓		
	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	✓		✓		✓		
	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	✓		✓		✓		

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ☒ ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. Rosario Rojas Miranda

DNI: \_\_\_\_\_

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

17 de mayo del 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lic. Rosario Isabel Rojas Miranda  
**PSICÓLOGA**  
**C. Ps. P. 24879**

Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

